

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2019, virus berbahaya yaitu penyakit coronavirus menyebabkan bencana alam di Indonesia (Covid-19). Virus ini awalnya ditemukan di Wuhan, Hubei, China. Coronavirus disease 2019 (Covid-19) adalah penyakit menular yang menyebabkan wabah penyakit pada manusia maupun hewan. Setelah pandemi berakhir, pemerintah memberlakukan kebijakan pasca *new normal*. Dengan adanya kebijakan pasca *new normal*, terjadi banyak perubahan di berbagai bidang antara lain pendidikan, budaya, sosial dan perdagangan.

Pemerintah Desa Banjaransari Kecamatan Padas Kabupaten Ngawi merupakan pusat pelayanan di Desa yang menjadi episentrum segala kegiatan di Desa, baik dari segi Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan, maupun Pembinaan (Badan Desa). Pemerintah Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi menerapkan satu putaran Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), dilanjutkan dengan fase transisi atau adaptasi normal baru pasca tatanan kehidupan baru.

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan suatu organisasi. Memahami persyaratan individu dan organisasi diperlukan untuk eksploitasi sumber daya manusia yang optimal, sehingga potensi penuh mereka dapat diwujudkan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, produktivitas kerja dapat ditingkatkan untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif, terampil, dan profesional, sehingga terwujud sumber daya manusia

yang berkualitas dan akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. (Rohman & Larasati, 2020)

Menurut Sutrisno (2016), Produktivitas menjadi pembanding antara Input dan Output (barang dan jasa) melalui energi kerja, bahan standar dan keuangan untuk mengukur kesesuaian produktif. Sedangkan menurut Ismilanto (2015), tingkat produktivitas dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti motivasi, pembelajaran, kepatuhan kerja, keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, lokasi geografis dan lingkungan kerja, infrastruktur, jaminan sosial, peluang manajemen, dan kinerja. (Dewi & Minin, 2021)

Perkembangan kebijakan pasca *new normal* menuntut kesempurnaan dalam pelayanan masyarakat pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi. Kondisi yang menyebabkan beralihnya layanan masyarakat ke sistem online harus dijadikan momentum positif untuk terus mengoptimalkan layanan tersebut. Perangkat desa pada Pemerintahan Desa Banjaransari harus melakukan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Mulyadi (2015) dalam (Putriana & Sahputra, 2021), faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja: keterampilan, peningkatan hasil yang dicapai, moral, pengembangan diri, efisiensi, dan kualitas. Indikator pengukuran produktivitas kerja perangkat desa pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi belum sepenuhnya dapat terlaksanakan. Sehingga pelayanan perangkat desa pada Pemerintahan Desa Banjaransari belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat diketahui dengan melihat kinerja perangkat desa dalam Pemerintahan

Desa Banjaransari sesuai dengan pedoman Pemerintah Desa yaitu Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1976 tentang Penilaian Kinerja Perangkat Desa, seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1 Penilaian Kerja Perangkat Desa

NO	Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kesetiaan	90	Amat Baik	73	Cukup
2	Prestasi kerja	84	Baik	72	Cukup
3	Tanggung Jawab	81	Baik	80	Baik
4	Ketaatan	83	Baik	79	Baik
5	Kejujuran	83	Baik	72	Cukup
6	Kerja sama	80	Baik	71	Cukup
7	Prakarsa	81	Baik	75	Cukup
8	Kepemimpinan	86	Baik	81	Baik
Jumlah		668		603	
Rata rata		83,5	Baik	75,375	Cukup

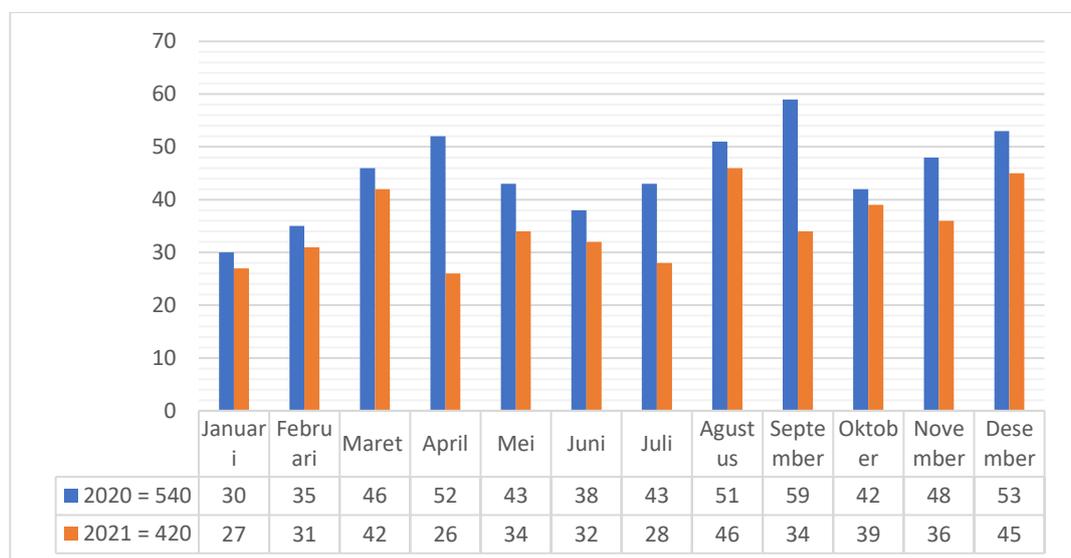
Sumber : Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi

Pada tabel tersebut terlihat bahwa rata-rata kinerja perangkat desa pada tahun 2020 sebelum masa pasca new normal tergolong baik. Namun pada tahun 2021, pada masa pasca new normal, kinerja perangkat desa menurun sebesar 7,625% yang diukur dari loyalitas, prestasi kerja, kejujuran, dan kerjasama. Diprediksi pada tahun 2021 akan ada kekhawatiran terhadap kinerja perangkat desa karena pentingnya inisiatif tersebut. Hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja, sehingga dilaporkan bahwa produktivitas kerja perangkat desa mengalami penurunan.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan kepala desa Banjaransari, “Selain penilaian kerja perangkat desa, salah satu penyebab produktivitas menurun ditandai dengan adanya penurunan hasil kerja pelayanan pembuatan surat menyurat yang semakin sedikit”.

Berikut gambar data statistik pelayanan pembuatan surat menyurat pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi Tahun 2020 dan 2021.

Gambar 1. 1 Data Statistik Pelayanan Pembuatan Surat Menyurat Pemerintahan Desa Banjaransari Tahun 2020 dan 2021



Sumber : Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi

Selain melakukan pelayanan komunikasi, perangkat desa bertanggung jawab dalam pengembangan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman masyarakat tentang perlindungan lingkungan. Mendukung operasi pemerintahan dan pembangunan yang efisien melalui prakarsa pemberdayaan masyarakat.

Dalam melaksanakan suatu tugas, Anda harus selalu mencari produktivitas kerja yang optimal. Banyak variabel yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan waktu dan upaya tambahan dan mengganggu produktivitas.

Diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan atau sinkron agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, kondusif, dan nyaman.

Baik perusahaan swasta maupun organisasi publik harus memprioritaskan peningkatan lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Logahan (2009) dalam (Saleh & Utomo, 2018), mencakup segala sesuatu di kantor yang dapat berdampak pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Suasana kerja yang kurang ideal dapat membuat pekerja menggunakan waktu dan energi ekstra, yang mengurangi output. Jika pekerja ingin menjadi yang paling produktif, sehat, kondusif, dan nyaman dalam pekerjaan mereka, maka diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan atau sinkron.

Menurut hasil pra riset wawancara terhadap Kepala Desa Banjaransari mengatakan bahwa "infrastruktur di Pemerintah Desa Banjaransari pasca new normal sudah lengkap dan baik. Namun pada saat pasca new normal, masalah tingkat kebisingan cukup besar, karena lokasi Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi terletak di pinggir jalan raya".

Hal ini dapat disimpulkan bahwa permasalahan akan lingkungan kerja pada Pemerintahan Desa Banjaransari yaitu adanya kebisingan yang meningkat, sehingga dapat menghambat produktivitas kerja perangkat desa pasca *new normal* pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi.

Selain itu, perangkat desa dianggap produktif jika disiplin, kerja keras, dan memiliki kapasitas untuk melakukan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu. Hal ini juga dapat berdampak pada produktivitas staf. Menurut Amran (2009) dalam Putriana & Sahputra (2021), sikap kesiapan individu untuk patuh dan mematuhi segala standar serta hukum yang berlaku di sekitarnya itulah yang merupakan disiplin. Menurut Thoha (2004) dalam (Rumtotmey et al.,

2022), Faktor yang sangat penting dalam tingkat kedisiplinan yaitu tingkat kehadiran. Absensi adalah seberapa besar tingkat kehadiran perangkat desa dalam mematuhi jam operasional.

Menurut hasil pra riset wawancara peneliti terhadap Kepala Desa Banjaransari mengatakan bahwa “di Pemerintahan Desa Banjaransari belum ada absensi, sehingga tidak dapat diketahui seberapa besar tingkat kehadiran pegawai. Selain itu hal tersebut dapat memacu kurangnya kedisiplinan perangkat Desa. Perangkat desa keluar masuk seenaknya atau tidak mematuhi jam operasional.”

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan akan disiplin kerja pada Pemerintahan Desa Banjaransari yaitu tidak dapat mengetahui tingkat kehadiran pegawai dikarenakan tidak adanya absensi.

Produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2013) dalam Sariani et al. (2020), penyediaan tenaga penggerak yang menghasilkan semangat kerja individu, memungkinkan orang bekerja sama, memungkinkan mereka bekerja dengan sukses, dan mengintegrasikan semua upaya untuk mencapai kepuasan adalah definisi motivasi. Hal ini disebabkan karena motivasi dapat mendorong perilaku manusia untuk mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang sangat termotivasi untuk bekerja akan dengan mudah mengerahkan diri dan antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut hasil pra riset wawancara peneliti terhadap Kepala Desa Banjaransari mengatakan bahwa “perangkat desa dalam memenuhi pelayanan terhadap masyarakat cenderung tidak dihormati karena pola pikir masyarakat terhadap perangkat desa cenderung buruk.”

Menurut hasil pra riset wawancara peneliti terhadap masyarakat Desa Banjaransari mengatakan bahwa “pola pikir mereka terhadap perangkat desa buruk dikarenakan masyarakat menganggap bahwa perangkat desa pada Pemerintahan Desa Banjaransari tidak amanah dalam menjalankan tugasnya. Timbulnya pemikiran seperti itu ditandai karena setiap selesai melakukan pelayanan, masyarakat disuruh untuk mengisi uang kas. Dari situlah masyarakat beranggapan bahwa uang tersebut diberikan untuk perangkat desa”.

Namun, menurut hasil wawancara peneliti terhadap Kepala Desa Banjaransari yang mengatakan bahwa “hal itu tidak benar adanya, dikarenakan uang kas tersebut nantinya akan digunakan sebagai biaya tambahan perbaikan infrastruktur Desa Banjaransari seperti perbaikan jalan, penambahan lampu jalan, dan lain sebagainya”.

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan akan motivasi kerja perangkat desa yaitu kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap perangkat desa sehingga masyarakat tidak menghargai ataupun menghormati pelayanan perangkat desa. Hal itu dikarenakan perangkat desa Banjaransari tidak atau kurang transparan dalam mengelola keuangan. Sehingga adanya permasalahan ini membuat perangkat desa Banjaransari merasa kurang nyaman saat melakukan pelayanan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi.

Faktor tempat kerja seperti pengaturan, disiplin, dan motivasi pasca-normal baru semuanya berperan dalam memaksimalkan output pekerja mengingat tren yang disebutkan di atas. Inilah sebabnya mengapa ada banyak antusiasme tentang penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Pasca New Normal Di Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perangkat desa pasca *new normal* pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perangkat desa pasca *new normal* pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perangkat desa pasca *new normal* pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi ?
4. Apakah Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perangkat desa pasca *new normal* pada Pemerintahan Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Pemerintah Desa Banjaransari, Kecamatan Padas, Kabupaten Ngawi, Indonesia Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pasca New Normal Analisis dan Riset.
2. Menilai dampak standar baru terhadap disiplin kerja dan produktivitas di Pemerintah Desa Banjaransari Kabupaten Padas Provinsi Ngawi.
3. Menguji dan mengkaji apakah produktivitas kerja pegawai pasca new normal dipengaruhi oleh motivasi kerja di Pemerintahan Desa Banjaransari Kecamatan Padas Kabupaten Ngawi.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Pemerintah Desa Banjaransari Kecamatan Padas Kabupaten Ngawi

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada era pasca new normal.

5. Pemerintah Desa Banjaransari Kecamatan Padas Kabupaten Ngawi 5. Menguji dan menilai komponen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai pasca new normal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Aspek akademis

A. Bagi perguruan tinggi

Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan konsep dan infrastruktur penelitian yang sama.

B. Bagi penulis

Pelajari lebih lanjut tentang prinsip panduan SDM, dengan fokus pada penerapannya di tempat kerja, disiplin karyawan, dan inspirasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

C. Bagi perusahaan atau instansi

Setelah permulaan kenormalan baru, diperkirakan bahwa temuan penelitian ini akan memberikan informasi kepada perusahaan dan lembaga mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan insentif kerja terhadap produktivitas karyawan.

D. Bagi peneliti lain

Dalam penelitian yang sama, dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan atau produksi.

1.4.2 Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Menawarkan potensi untuk menghasilkan pengetahuan baru yang memajukan sistem TI. Manfaat penelitian adalah informasi yang diperoleh darinya, yang dapat diterapkan di masa depan untuk meningkatkan kualitas program dan kualitas pengetahuan ilmiah.

1.4.3 Aspek praktis

Sebagai bahan informasi dan sebagai pengetahuan tambahan mengenai produktivitas kerja, dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan determinan sumber daya manusia yang lebih akurat. Pemerintah Desa Banjaransari di Kecamatan Padas Kabupaten Ngawi dapat menggunakan ini sebagai titik awal untuk kontemplasi dan perbandingan karena mempertimbangkan dampak faktor tempat kerja seperti lingkungan, disiplin, dan motivasi terhadap output pekerja. selain sumber daya untuk studi tambahan.